



Samenvatting

Het college heeft een aantal technische en redactionele wijzigingen in de Arbeidsvoorwaardenregeling gemeente Maastricht (AGM) vastgesteld naar aanleiding van de circulaire van het Landelijk Overleg Gemeentelijke Arbeidsvoorwaarden (LOGA). De meeste aanpassingen zijn een gevolg van de invoering van het uniforme beloningshoofdstuk 3 Collectieve arbeidsvoorwaardenregeling voor de sector gemeenten (CAR) en het Individueel keuzebudget (IKB).

Beslispunten

1. vaststellen van de technische en redactionele wijzigingen uit de circulaire van 7 juni 2017 (ECWGO/U201700464) in de Arbeidsvoorwaardenregeling gemeente Maastricht zoals opgenomen in bijlage B1;
2. de wijzigingen per 1 oktober 2017 laten ingaan met uitzondering van artikel 2:7a AGM (zie punt D in bijlage B1) met terugwerkende kracht per 1 januari 2017.

**Besluit Burgemeester en Wethouders d.d. 19 september 2017:
Conform.**



1. Aanleiding

Het college heeft een aantal technische en redactionele wijzigingen in de Arbeidsvoorwaardenregeling gemeente Maastricht (AGM) vastgesteld naar aanleiding van de circulaire van het Landelijk Overleg Gemeentelijke Arbeidsvoorwaarden (LOGA). De meeste aanpassingen zijn een gevolg van de invoering van het uniforme beloningshoofdstuk 3 Collectieve arbeidsvoorwaardenregeling voor de sector gemeenten (CAR) en het Individueel keuzebudget (IKB).

2. Context

Circulaire CVA/U201700464 technische wijzigingen

De wijzigingen zijn technisch en redactioneel van aard. De belangrijkste wijzigingen zijn:

1. *Wijziging per 1 januari 2017*

Minimale opbouw IKB bij een 40-urige werkweek (artikel 2:7a, lid 2 sub 5 en 6)

Artikel 2:7a AGM regelt de tijdelijke aanpassing van de arbeidsduur van 36 uur naar 40 uur per week met een dienovereenkomstige beloning. De tekst van dit artikel was niet correct geformuleerd aangaande de minimale opbouw van het IKB-budget. Deze omissie wordt hersteld.

2. *Wijziging per 1 oktober 2017*

a. Vervangen van oude begrippen

In het verleden is al besloten om niet meer te werken met de 'oude' begrippen betrekking, ORT en ziektekosten maar met de 'nieuwe' begrippen dienstverband, toelage onregelmatige dienst en kosten zorgverzekering. Deze vernieuwing was nog niet consequent in alle artikelen van de arbeidsvoorwaardenregeling aangebracht. Deze omissies worden hersteld.

b. Vervallen verwijzingen

In een aantal artikelen aangaande het vakantieverlof, de tegemoetkoming in de zorgkostenverzekering en het ouderschapsverlof bij meerlingen wordt naar verouderde dan wel vervallen artikelen verwezen. Deze onjuistheden worden gecorrigeerd.

c. Ontslag tijdens ziekte

In artikel 8:5a CAR is ontslag van een medewerker tijdens ziekte onder bepaalde voorwaarden toegestaan. Aan dit artikel wordt een toelichting toegevoegd. Deze bestaat uit een limitatieve opsomming van de mogelijkheden hiertoe. Tevens is er in de nieuwe toelichting aandacht voor de toetsende rol van het UWV.



d. Individueel loopbaanbudget (ILB)

In de jaren 2013, 2014 en 2015 konden medewerkers aanspraak maken op een individueel loopbaanbudget. Aangezien de looptijd van het ILB is verstreken, wordt het artikel verwijderd.

3. Gewenste situatie

De collectieve arbeidsvoorwaardenregeling voor de sector gemeenten: de CAR-UWO heeft niet de status van een CAO in de zin van de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst, omdat het Landelijk Overleg Gemeentelijke Arbeidsvoorwaarden geen verordenende bevoegdheid heeft. De wijziging werkt dan ook niet rechtstreeks door in de AGM en in de aanstelling van individuele ambtenaren. Wijziging in de AGM krijgen pas rechtskracht op het moment dat ze door het college zijn vastgesteld. Op grond van artikel 125 Ambtenarenwet en artikel 160 van de Gemeentewet is het college bevoegd om de nieuwe bepalingen in de AGM vast te stellen.

De gewijzigde AGM-artikelen opgenomen in bijlage B1 treden per 1 oktober 2017 in werking met uitzondering van artikel 2:7a AGM (zie punt D in bijlage B1) dat met terugwerkende kracht per 1 januari 2017 in werking treedt.

4. Effect op duurzaamheid en/of gezondheid

Niet van toepassing.

5. Effect op de openbare ruimte

Niet van toepassing.

6. Personeel en organisatie

De meeste wijzigingen betreffen CAR-bepalingen, waarover overeenstemming in het LOGA is bereikt. De wijzigingen in de UWO-bepalingen (Uitwerkingsovereenkomst) vloeien voort uit technische en redactionele aanpassingen naar aanleiding van het nieuwe beloningshoofdstuk 3 CAR. Alle wijzigingen zullen na besluitvorming ter kennisname worden gebracht van de Commissie voor Georganiseerd Overleg.

7. Informatiemanagement en automatisering

Niet van toepassing

8. Financiën.

De wijzigingen leiden niet tot een kostenverhoging.



9. Aanbestedingen

Niet van toepassing

10. Participatie tot heden

Niet van toepassing.

11. Voorstel

1. vaststellen van de technische en redactionele wijzigingen uit de circulaire van 7 juni 2017 (ECWGO/U201700464) in de Arbeidsvoorwaardenregeling gemeente Maastricht zoals opgenomen in bijlage B1;
2. de wijzigingen met terugwerkende kracht per 1 oktober 2017 laten ingaan met uitzondering van artikel 2:7a AGM (zie punt D in bijlage B1) met terugwerkende kracht per 1 januari 2017.

12. Uitvoering, evaluatie en vervolg

De Arbeidsvoorwaardenregeling gemeente Maastricht is een algemeen verbindend voorschrift. Artikel 139 van de Gemeentewet bepaalt dat besluiten, die algemeen verbindende voorschriften inhouden, pas verbinden, wanneer zij op de juiste manier zijn bekendgemaakt. Dit gebeurt door plaatsing van dit besluit in de Gemeenschappelijke Voorziening Officiële Publicaties (GVOP), waarin de digitale versie van het Gemeenteblad is opgenomen (www.officielebekendmaking.nl).